

PROGRAMME DE FORMATION ANNEXE 1 CONVENTION DE FORMATION PROFESSIONNELLE

FORMATION : PASSEPORT EMPLOI HANDICAP, DU SOURCING A L'INTEGRATION

I - Objectifs du module

A la fin de la formation, les participants sont capables de :

- Maîtriser le cadre légal et les spécificités du handicap
- Maîtriser les spécificités du sourcing de candidats en situation de handicap
- Conduire un entretien avec une personne en situation de handicap
- Adapter un poste de travail
- Intégrer un collaborateur

II- Public et prérequis

- **Taille des groupes** : 15 participants maximum
- **Type de public** : recruteur
- **Connaissances requises** : aucune

III – Modalités techniques et pédagogiques

- **Supports et matériels utilisés** : support de stage en version électronique et/ou papier
- **Modalités pédagogiques** :
 - Théories et exercices
 - Photo langage
 - Quiz
 - Exercices pratiques
 - Jeux de rôles
 - Analyses, réflexions
 - Débrief, corrections et apports du formateur

IV – Modalités de suivi, d'évaluation et de sanction

- **Modalités de suivi** : feuilles de présence émargées par demi-journée par les stagiaires et le formateur
- **Modalités d'évaluation** : Photo langage, quiz, analyses, jeux de rôle, bonnes pratiques, Petit Bac
- **Modalités de sanction** : attestation de fin de formation individualisée mentionnant l'évaluation du formateur

V- Modalité de déroulement

- **Dates et lieux** : à définir
- **Durée** : ½ ou 1 journée soit 3h30 ou 6h
- **Horaires** : à définir

VI – Contenu détaillée et séquencé de l'action

PROGRAMME DETAILLÉ

1. Introduction : contexte et enjeux (30 min)

Contenu et approche :

- Objectifs de la formation
- Présentation des participants et leurs attentes

Modalités pédagogiques :

- Tour de table
- Photo langage
- Évaluation diagnostique

2. Maîtriser le cadre légal et les spécificités du handicap (90 min)

Contenu et approche :

- Représentations et stéréotypes : comprendre la construction des stéréotypes pour mieux les combattre.
- Les spécificités du handicap : différence entre personnes handicapées et travailleurs handicapés, invisibilité du handicap (80%), ...
- Les chiffres clés, la loi, les bénéficiaires et les leviers d'actions

Modalités pédagogiques :

- Quiz
- Évaluation continue

15 MIN PAUSE

3. Maîtriser les spécificités du sourcing de candidats en situation de handicap (55 min)

Contenu et approche :

- Les acteurs de l'emploi TH
- Construire un partenariat emploi
- Échanger les bonnes pratiques
- La lecture CV : mention exprimée ou induite

Modalités pédagogiques :

- Exposé interactif
- Exercices pratiques sur les CV
- Évaluation continue

PAUSE DEJEUNER

4. Conduire un entretien avec une personne en situation de handicap (60 min)

Contenu et approche :

- Dépasser son a priori
- Tenir compte du handicap à toutes les étapes du recrutement de la pré qualification à l'entretien
- Travailler main dans la main entre RH et managers
- Jeux de rôle : handicap invisible / visible, parler des besoins, respecter la confidentialité

Modalités pédagogiques :

- Jeux de rôles
- Partage de bonnes pratiques
- Évaluation continue

5. Adapter un poste de travail (60 min)

Contenu et approche :

- Les familles de compensations par typologies
- Les mécanismes de compensations techniques, humaines et organisationnelles
- Les process de votre entreprise

Modalités pédagogiques :

- Petit bac
- Évaluation continue

15 MIN PAUSE

6. Intégrer un collaborateur en situation de handicap (60 min)

Contenu et approche :

- Préparer l'accueil et l'intégration du collaborateur : pourquoi avons-nous tous à y gagner ? accessibilité, dialogue, team building
- Jeu de mise en situation ludique pour rappeler l'intérêt d'une mobilisation collective

Modalités pédagogiques :

- Jeux de rôles
- Évaluation continue

7. Conclusion (20 min)

Contenu et approche :

- Tour de table
- Fiche d'évaluation

Modalités pédagogiques :

- Évaluation